DUNTON RAINVILLE
AVOCATS et NOTAIRES



Me Alice Touzin
Avocate

La surcharge de travail peut-elle, à elle seule, fonder une plainte pour harcèlement psychologique ?

La distinction entre les exigences normales inhérentes à un milieu de travail, telles qu'imposées par l'employeur, et une situation de harcèlement psychologique, constitue une question centrale dans le cadre d'allégations en cette matière. À cet égard, la surcharge de travail occupe une place particulière, puisqu'elle est parfois invoquée au soutien d'allégations de harcèlement psychologique. Il convient toutefois de se demander si le seul fait qu'une surcharge de travail soit particulièrement élevée peut suffire pour soutenir ce type d'allégations. La reconnaissance d'une situation de harcèlement psychologique demeure en effet assujettie aux critères stricts prévus par la *Loi sur les normes du travail*. Il importe ainsi de tracer la frontière entre l'exercice légitime, par l'employeur, de son droit de gérance et les situations susceptibles de constituer du harcèlement psychologique.

Le point de départ de l'analyse demeure la définition du harcèlement psychologique, telle qu'énoncée dans la *Loi sur les normes du travail*. Ainsi, pour conclure à la présence de harcèlement psychologique, il faut être en présence d'une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, paroles, actes ou gestes répétés, hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraînent un milieu de travail néfaste. Une conduite unique, mais grave, qui produit un effet nocif continu pour la personne salariée peut également être reconnue comme rencontrant la définition du harcèlement psychologique. Il appartiendra à la personne salariée qui invoque le harcèlement de démontrer chacun de ces éléments[1].

À cet égard, il convient de distinguer le harcèlement psychologique de l'exercice légitime du droit de gérance de l'employeur[2]. En effet, la relation d'emploi repose sur un lien de subordination qui confère à l'employeur un droit de gérance. Par ce droit de gérance, l'employeur dispose d'une latitude pour organiser le travail, répartir les tâches, fixer les horaires, déterminer les priorités opérationnelles et contrôler la qualité du rendement. L'exercice de ce pouvoir peut entraîner des désagréments pour les salariés, dont une surcharge de travail. Toutefois, la présence d'une telle surcharge, à elle seule, ne permet pas de conclure automatiquement à l'existence d'une situation de harcèlement psychologique[3].

En effet, la jurisprudence distingue l'exercice légitime du droit de gérance de son exercice abusif ou déraisonnable, lequel peut alors donner ouverture à une plainte pour harcèlement psychologique. Pour être ainsi qualifié, l'exercice du droit de gérance doit dépasser les limites du pouvoir de gestion normale de l'employeur et s'inscrire dans une conduite vexatoire satisfaisant aux conditions prévues à la *Loi sur les normes du travail*. Ce n'est donc pas l'exercice du droit de direction en lui-même que sanctionne la loi, mais son exercice abusif ou déraisonnable[4]. Il s'ensuit que l'analyse ne doit dès lors pas porter sur l'intensité de la surcharge de travail, mais bien sur le caractère vexatoire de la conduite ayant mené à ladite surcharge.

En définitive, une surcharge de travail, aussi exigeante soit-elle, ne constitue pas, à elle seule, du harcèlement psychologique. Pour qu'une telle situation soit reconnue, il faut démontrer que la surcharge résulte d'un exercice abusif ou déraisonnable du droit de gérance de l'employeur et que les conditions prévues à la *Loi sur les normes du travail* sont réunies. Il importe donc de distinguer les difficultés normales liées à l'organisation du travail des situations où l'employeur dépasse les limites de son droit de gérance. Soulignons enfin que ces principes ne se limitent pas à la seule question de surcharge de travail, mais s'étendent plus largement à l'ensemble des mesures de gestion relevant du droit de gérance de l'employeur.

---

[1] *Loi sur les normes du Travail*, RLRQ c. N-1.1., art. 81.18.
[2] Aussi nommé droit ou pouvoir de direction.
[3] *Brasseur* c. *Groupe Opmédic inc.*, 2015 QCCRT 374.
[4] *Lévesque* c. *Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent*, 2026 QCTAT 2198; *Bojanowski* c. *Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec*, 2022 QCTAT 5258.